

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Shaleh (2018:57) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Wibowo,2016) menyatakan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dalam konteks manajemen, (Edison dkk, 2018 : 188). Kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedermayanti (2017:283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada

pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau persatuan orang pada perusahaan secara konsisten dengan perintah dan kewajiban tiap orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja harus sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan sesuai dengan moralitas dan etika.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:213) kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat pencapaian karyawan semasa jangka waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya disesuaikan dengan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah direncanakan sebelumnya serta sudah disetujui oleh semua.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pribadi, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor Team, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor Sistem, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. .Faktor Kontekstual / Situasi, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu, Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, yakni sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan pegawai dalam menghadapi

berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

2.1.3 Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja juga bertujuan sebagai bahan evaluasi serta memberikan penilaian. Menurut Mangkuprawira dalam Silaen dkk (2021:17) tujuan menilai hasil kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan kinerja karyawan
- b. Penyesuaian-penyesuaian imbalan
- c. Menentukan penugasan
- d. Kebutuhan training dan pengembangan
- e. Persiapan serta peningkatan pekerja
- f. Ketidakkuratan informasi
- g. Mengenali kekeliruan dalam desain pekerjaan
- h. Kesempatan kerja yang adil
- i. Hambatan eksternal

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dalam proses pengembangan karyawan, seperti untuk penyesuaian imbalan.

2.1.4 Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja pegawai suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, dan meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas mereka mengetahui bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai (Amalia, 2017).

2.1.5 Indikator kinerja karyawan

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018:351) terdapat tiga indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian motivasi kerja

Menurut Supriyadi (2022:105) Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik bermula dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan bersedia untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2018:138).

Menurut Hasibuan (2016:92) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimum (Hasibuan, 2016:141).

Menurut Hasibuan (2020:143) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mendapat dorongan untuk melakukan suatu kegiatan demi ketercapainya suatu keinginan atau kebutuhan. Ketika seseorang tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja hal tersebut bisa menyebabkan tidak terpenuhiya suatu standart atau kriteria dalam bekerja.

2.2.2 Tujuan motivasi kerja

Adapun tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2016 : 97) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno, (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a. Faktor-faktor intern antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang menandai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu --- memadai.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b. Faktor-faktor eksern antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat

3. Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah membrikan membimbing kerja para karyawan, agar dapat pengarah, melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang ada bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan aka adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan di percaya, di beri tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuti oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memerlukan system potensi kerja

dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.4 Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi, (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

d. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

2.2.5 Metode-metode motivasi kerja

Terdapat berbagai metodologi yang bisa didayagunakan dalam memberi motivasi untuk karyawan. Hasibuan (2016:149) mengidentifikasi dua metodologi utama, yakni motivasi langsung dan tak langsung. Motivasi Langsung melibatkan pemberian motivasi dengan cara langsung untuk tiap-tiap diri karyawan dengan memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka secara langsung. Di sisi lain, motivasi tak langsung mengandalkan penyediaan fasilitas yang menjamin dan memfasilitasi lancarnya tugas karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Kedua metode ini memiliki dampak yang signifikan dalam memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manullang dalam Erwin dan Rosnaida (2020) Pengalaman kerja merupakan kondisi yang memberikan petunjuk bahwa seseorang memiliki kompetensi dan pengetahuan dalam bidang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah pernah dilalui oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari

lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2020:208).

Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu perusahaan . Menurut Martoyo (2017:113) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2018:60).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan,keterampilan,dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatannya dalam pekerjaan sebelumnya,baik dari segi lama waktu bekerja,hingga kemampuan beradaptasi terhadap tantangan ditempat kerja.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Bagi Salju dan Muhammad Lukman (2018:2), ada beberapa faktor yang berperan dalam membentuk pengalaman kerja seseorang, yang mencakup:

1) Latar belakang individu

Yang meliputi pendidikan, kursus, dan pelatihan kerja yang pernah diikuti, serta mencerminkan aktivitas yang sudah dilaksanakan individu di masa lampau.

2) Bakat dan minat

Yang digunakan guna menaksir kapasitas dan kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas pekerjaan.

3) Sikap dan kebutuhan

Yang membantu memproyeksikan tanggung jawab dan kewenangan yang dapat dipegang oleh seseorang dalam konteks pekerjaan.

4) Kemampuan analisis dan manipulatif

Yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengevaluasi, menganalisis, dan memanipulasi data atau informasi terkait dengan pekerjaan mereka.

5) Skill dan kompetensi teknis

Yang digunakan guna mengevaluasi kesanggupan seseorang dalam melaksanakan beragam aspek teknis pekerjaan yang spesifik.

2.3.3 Indikator pengalaman kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Sedamaryanti (2016:56), yaitu:

- 1) Lama waktu dan masa kerja ukuran lama waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dalam bekerja dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki merujuk pada prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi-informasi yang di butuhkan karyawan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan atau pemakaian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan, seseorang dengan pengalaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif.
- 4) Tingkat keterampilan yang dimiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau mencapai suatu pekerjaan.

2.4 Konsep Penelitian

2.4 1 Motivasi Kerja

Yang dimaksud dengan Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja

2.4.2 Pengalaman Kerja

Yang dimaksud dengan Pengalaman Kerja dalam penelitian ini adalah mengacu pada jumlah waktu dan variasi tugas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam dunia kerja serta mencakup keterampilan yang diperoleh, pemahaman terhadap proses kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap berbagai tantangan dalam pekerjaan.

2.4.3 Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan Kinerja Karyawan dalam penelitian adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam perusahaan.

2.5 Hipotesis Dan Kerangka Berpikir

2.5.1. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Atau dugaan sementara tentang hubungan atau pengaruh antar variabel. Perumusan hipotesis dilakukan berdasarkan pada literatur (bacaan yang digunakan dalam berbagai aktivitas) yang ada. Jadi hipotesis merupakan penyertaan penelitian dilihat dari hubungan antara variabelvariabel dalam suatu penelitian, serta merupakan variabel yang spesifik. Peneliti bukanya bertahan kepada hipotesis yang disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka hipotesis yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Kerja

H₁ : Diduga Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupangg.

b. Hipotesis Statistik

H₀ : b₁ = 0 Artinya Motivasi Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

H_a : b₂ ≠ 0 Artinya Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

a. Hipotesis Kerja

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

b. Hipotesis Statistik

Ho : $b_1 = 0$ Artinya Pengalaman Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

Ha : $b_1 \neq 0$ Artinya Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

2.5.2. Kerangka Berpikir

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang, motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat bekerja lebih giat. Motivasi internal merupakan motivasi yang terbentuk oleh rangsangan dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi external terjadi oleh adanya dorongan baik itu dari kondisi lingkungan maupun kompensasi yang diberikan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah, kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Napitupulu (2019), Susanto (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan memiliki dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul pada pekerjaan yang sebelumnya pernah dilakukan. Semakin banyak atau beragam pengalaman kerja seseorang maka mereka mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena telah mempunyai pengalaman yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul di perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal tersebut juga telah didukung oleh penelitian Purwanto dan Hermani (2017), Hendrayani (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi tidak membutuhkan pelatihan lebih besar dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka dasar pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

